

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

kü-pe

Allgemeines Rundschreiben Nr. 103/2021 vom 21. April 2021

Corona:

Beschlussempfehlung zum Gesetzentwurf eines Vierten Bevölkerungsschutzgesetzes

- „sog. Notbremse“ inkl. der Regelung einer gesetzlichen „Homeofficepflicht“ im Infektionsschutzgesetz für Arbeitgeber und Beschäftigte (IfSG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

anhand von Ausführungen durch unternehmer nrw informieren wie Sie über die „Bundesnotbremse“ und andere aktuelle Corona-Themen.

Der Kabinettsbeschluss zum Vierten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite („Bevölkerungsschutzgesetz“) ist vom Gesundheitsausschuss des Bundestages am 19. April nur in veränderter Fassung gebilligt worden. Die Beschlussempfehlung soll heute (21.04.2021) vom Bundestag verabschiedet werden.

Die Änderungen gegenüber dem ursprünglichen Gesetzentwurf der Regierungsfractionen sind erheblich. Sie betreffen unter anderem

- die Ausgestaltung einer gesetzlichen „Homeofficepflicht“,
- die geplante Ausgangsbeschränkung ab einer Sieben-Tage-Inzidenz von 100,
 - sie soll künftig nicht ab 21 Uhr, sondern ab 22 Uhr bis 5 Uhr gelten und
 - eine Ausnahme für abendliche Spaziergänge bzw. sportliche Aktivitäten zwischen 22 bis 24 Uhr beinhalten
- zudem soll der Präsenzunterricht an Schulen bereits ab einem Inzidenzwert von 165 (statt 200) untersagt sein.

Nach § 28 b Abs. 10 IfSG-E gelten sämtliche Maßnahmen der Notbremse für die Dauer der Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite, **längstens jedoch bis zum Ablauf des 30. Juni 2021.**

I. Ausgestaltung einer gesetzlichen Homeofficepflicht

Mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, Beschäftigten mit Bürotätigkeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten zu Hause anzubieten, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen, wird der Wortlaut des § 2 Abs. 4 der Corona-Arbeitsschutzverordnung in § 28 b Abs. 7 IfSG-E erstmalig gesetzlich geregelt. Es erfolgt darüber hinaus eine dahingehende Erweiterung, dass Beschäftigte dieses Angebot anzunehmen haben, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Die Vorschrift lautet:

§ 28 b Abs. 7 IfSG-E

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.

1. Verpflichtung zur Abgabe eines Angebots einer Tätigkeit des Beschäftigten in seiner Wohnung (sog. Homeoffice-tätigkeit)

Die Regelung in **§ 28 b Abs. 7 S. 1 IfSG-E** entspricht den bisherigen Inhalten der Arbeitsschutzverordnung zum Angebot auf Homeoffice. Insofern wird die bisher in § 2 Abs. 4 der SARS-CoV-2 ArbSchVO geregelte Verpflichtung der Arbeitgeber lediglich in „Gesetzesform gegossen“.

Da die Angebotspflicht vollständig der bisherigen Regelung in § 2 Abs. 4 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung entspricht, müssen nach unserem Verständnis jedenfalls gegenüber den Beschäftigten, die sich bereits vollständig im „Homeoffice“ befinden oder bei denen dem Angebot entgegenstehende betriebsbedingte Gründe vorliegen, **keine erneuten Angebote** ausgesprochen werden. Die getätigten Angebote bleiben weiterhin gültig und würden damit auch die – dann gesetzliche – Verpflichtung erfüllen. Aus unserer Sicht besteht insoweit **kein unmittelbarer Handlungsbedarf** für Arbeitgeber.

2. Annahmeverpflichtung der Beschäftigten

Dagegen enthält die Regelung in § 28 b Abs. 7 S. 1 IfSG-E erstmalig die Verpflichtung der Beschäftigten zur Annahme des arbeitgeberseitigen Angebots, wenn auf Seiten der Beschäftigten keine Gründe entgegenstehen.

Der Gesetzentwurf sieht aber keine ausdrückliche Verpflichtung des Arbeitgebers vor, die Beschäftigten auf die Annahmeverpflichtung hinzuweisen. Dies spricht unseres Erachtens dafür, dass der Arbeitgeber Beschäftigten, die das bisherige Angebot auf eine „Homeoffice-tätigkeit“ nicht oder nicht vollständig angenommen haben, kein neues Angebot unterbreiten muss.

Für Beschäftigte, die das Angebot des Arbeitgebers noch nicht angenommen haben, besteht nach dem Wortlaut der neuen gesetzlichen Regelung aber nunmehr die grundsätzliche Pflicht, das Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Ausweislich der anliegenden Gesetzesbegründung können Gründe der Beschäftigten zur Ablehnung des Angebots beispielsweise

- räumliche Enge,
- Störungen durch Dritte oder
- eine unzureichende technische Ausstattung

sein.

Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber die Gründe für die Ablehnung des arbeitgeberseitigen Angebots nicht nennen. **Vielmehr müssen Beschäftigte lediglich mitteilen, dass ihnen das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist.** Jedenfalls ist dies ausweislich der Gesetzesbegründung ausreichend.

Die Beschäftigten müssen also unseres Erachtens nicht erklären, aus welchen Gründen sie nicht zu Hause arbeiten können. **Dementsprechend besteht für den Arbeitgeber auch keine Pflicht, die einzelnen Gründe für die Ablehnung zu erfragen,** und zwar weder nach dem Wortlaut der Norm noch nach der Gesetzesbegründung. Hierfür hätte es einer ausdrücklichen Regelung bedurft.

Aufgrund dieser Gesetzessystematik können Beschäftigte das Angebot auf eine Homeoffice-tätigkeit unseres Erachtens im Zweifel auch durch konkludentes (schlüssiges) Verhalten – also durch Weiterarbeit im Betrieb – ablehnen. Im Hinblick auf eine etwaige Kontrolle durch die zuständige Arbeitsschutzbehörde sollten Arbeitgeber zumindest die Unterbreitung des Angebots – wie bisher auch – dokumentieren. Im Falle einer Kontrolle sollte die Arbeitsschutzbehörde in diesem Fall ggf. zusätzlich auf die konkludente Ablehnung durch den Beschäftigten hingewiesen werden.

Falls Beschäftigte dem Arbeitgeber mitteilen, dass ihnen das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist, reicht dies nach der Gesetzesbegründung bereits zur Darlegung aus. Der Arbeitgeber kann hierauf verweisen und auf die Erklärung des Beschäftigten vertrauen.

Eine solche Mitteilung eines Beschäftigten, sollte vom Arbeitgeber aus Nachweisgründen aber dokumentiert werden.

II. Verordnungsermächtigung der Bundesregierung für Geimpfte und Getestete

Die Ermächtigung zugunsten der Bundesregierung, eine solche Verordnung zu erlassen, war schon im ursprünglichen Entwurf vorgesehen, wurde nun aber in § 28 c IfSG-E geregelt.

Etwaige im Landesrecht vorgesehene Erleichterungen oder Ausnahmen für Personen, bei denen von einer Immunisierung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 auszugehen ist (in NRW z.B. gemäß §§ 16 Abs. 2a und 17 Abs. 2a der CoronaTestQuarantäneVO), bleiben bis zum Erlass einer solchen Rechtsverordnung wirksam.

III. Bekanntmachung des Inkrafttretens der Notbremse

Der Bundesrat wird am Donnerstag, den 22. April 2021 in einer Sondersitzung über das Gesetz abstimmen. Die BDA hält es für möglich, dass das Gesetz noch am selben Tag vom Bundespräsidenten ausgefertigt und im Bundesgesetzblatt verkündet wird. Das Gesetz würde dann bereits am Freitag, den 23. April 2021 in Kraft treten. Da keine Umsetzung durch Landesverordnungen erforderlich ist, bleibt es dann auch bei dem automatischen Eingreifen der bundeseinheitlichen Notbremse. Die zuständige Behörde soll unverzüglich und in geeigneter Weise den Tag, an dem die Notbremse greift, bekannt machen.

IV. Testpflicht

In der politischen Diskussion der vergangenen Tage – und von dem Vorsitzenden der Bundestagsfraktion der SPD angekündigt – befand sich auch eine Erweiterung der gesetzlichen Pflicht des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmern einen Test pro Woche auf die Infektion mit Covid-19 anzubieten. Eine solche Verpflichtung ist nicht in der Änderung des IfSG enthalten.

Wir befürchteten jedoch, dass die erst zum 20. April 2021 in Kraft getretene, ergänzte Corona-Arbeitsschutzverordnung in den nächsten Tagen erneut um eine auf **zwei Tests pro Woche** erweiterte Angebotspflicht ergänzt wird.

Auf Wunsch übersenden wir Ihnen Gesetzentwurf und Begründung selbstverständlich gerne elektronisch.

Wir werden Sie selbstverständlich über die weiteren Entwicklungen informieren.

Mit freundlichen Grüßen



Kühnel